

Royaume du Maroc



Ministère de l'Éducation Nationale
et de la Formation Professionnelle
Académie Régionale de l'Éducation et de la Formation
Région de Rabat - Salé - Kénitra

Série :

EXAMEN DU BACCALAUREAT

COMPOSITION DE :

Appréciation expliquant la note chiffrée :

RESERVE A L'ACADEMIE

Note définitive
sur 20

19,75

240838

NOM DU CORRECTEUR ET SIGNATURE :

Dix Neuf, 75
KHAZZI

Dossier 1 :

(29)

1 - (a) Le métier de S2M est :

Conception, fabrication et commercialisation des cartes de paiement et des solutions monétiques.

0,75

(b) La mission de S2M est :

Intégrer une large gamme de produits et services dans ses réponses aux demandes de ses clients.

1,25

2 - Caractéristiques de l'offre de S2M :

1 - La fiabilité.

0,75

2 - La flexibilité.

3 - L'innovation.

3 - Trois faces de S2M :

S2M propose des prestations couvrant tous les besoins dans le domaine de la monétique.

2,25

Intégration d'une large gamme de produits et services.

Collaborateurs expérimentés et bien encadrés.

4 - Voir annexe n°1.

5 - joint-venture : c'est une modalité de la stratégie d'implantation, deux e/s se regroupent pour des biens et intérêts communs.

0,75

Optimisation des charges : c'est une technique adoptée par de nombreuses e/s, qui consiste à faire baisser les charges afin de dégager un maximum de bénéfice.

0,75

6. Voir l'annexe N°2.

7. (a) La modalité d'internationalisation de S2M:

0,75 Réseau de distribution à l'étranger: À travers les deux joint-ventures, S2M va réussir à offrir ses produits à l'étranger sans avoir besoin d'investir.

0,75 (b) Autre modalité: d'investissement direct.

8. Voir annexe N°3.

9. Deux indicateurs qualitatifs de croissance de S2M:

4 Réalisation d'offres innovantes.

Expansion internationale.

10. (a)

$$\Delta \text{ du CA}_{(2015/2014)} = \frac{186,4 - 189,3}{189,3} \times 100$$

$$\Delta \text{ du CA}_{(2015/2014)} = -1,53 \%$$

(b) Le chiffre d'affaire global de S2M a baissé à cause de la détérioration des ventes des matériels (b) (ext) en 2015 par rapport à 2014.

Dossier 2:

1. (a)

$$\Delta \text{ de l'effectif}_{(2013/2010)} = \frac{180 - 149}{149} \times 100$$

$$\Delta \text{ de l'effectif}_{(2013/2010)} = 20,80 \%$$

0,75 (b) L'effectif de S2M a augmenté de 20,8% en 2013 par rapport à 2010.

(c) Les raisons de cette évolution:

La volonté de S2M d'adopter en permanence les emplois.

et les compétences nécessaires à la réussite des projets et à l'évolution des métiers.

- Afin de rester efficace et compétitif face à la concurrence.

② Trois caractéristiques du personnel de S2M :

- La majorité est composé d'ingénieurs.

- 83% de l'effectif ont une ancienneté supérieure à 10 années.

- Personnel qualifié.

2. ② Le mode de recrutement : Extérieur.

③ Les moyens de recrutement mis en œuvre par S2M :

- Candidatures spontanées.

- Par l'intermédiaire d'agences de recrutement.

④

Expression des besoins



Préselection
(CV + Entretien)



Sélection

3. ② Forme de rémunération : Salaire à prime.

③ Deux objectifs de cette forme de rémunération :

- Motivation du personnel.

- Pousser le personnel à donner de son mieux, au profit de l'entreprise.

④ Forme de participation : PEE (Plan d'épargne de l'entreprise)

⑤ Renforcer le sentiment d'appartenance chez le personnel.



وزارة للتربية الوطنية والتكوين المهني
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين
إقليم الرباط - مكناس - القنيطرة

امتحان شهادة البكالوريا

النقطة النهائية	على 20
بالحروف	

خاص بالأكاديمية

مادة:

التقدير المفسر للنقطة

اسم المصحح وتوقيعه (ها):

ainsi que de le fidéliser ou l'associant de façon attractive au capital.

5 - @

Gestion des carrières: c'est une politique qui fait partie de la gestion du personnel (principal domaine de la GRH), et qui comporte deux éléments: * Entretien annuel d'évaluation * Bilan des compétences

ⓑ L'intérêt de la gestion des carrières pour SAM: Consolider les besoins et demandes exprimés par l'ensemble de la direction, afin de former son personnel et bénéficier d'un personnel compétent.

ⓒ Une technique de gestion de carrière: - Entretien annuel d'évaluation.

6 -

Éléments du plan de formation en interne chez SAM	
Contenu de formation	* Formation en interne à la solution SELECT SYSTEM (En anglais)
Bénéficiaires	* Toutes les nouvelles recrues
Durée de formation	2 à 3 mois

Royaume du Maroc



Ministère de l'Éducation Nationale
et de la Formation Professionnelle
Académie Régionale de l'Éducation et de la Formation
Région de Rabat - Salé - Kénitra

Série :

EXAMEN DU BACCALAUREAT

COMPOSITION DE :

Appréciation expliquant la note chiffrée :

RESERVE A L'ACADEMIE

Note définitive
sur 20

NOM DU CORRECTEUR ET SIGNATURE :

4. Synthèse :

La société maghrébine de Monétique (SAM), dont les activités sont la conception, fabrication et commercialisation de cartes de paiement et des solutions magnétiques, axe sa politique RH essentiellement sur le recrutement, la formation et la rémunération. Quels sont donc les facteurs explicatifs de ce choix ? Et quelle est la spécificité de la politique RH dans ces trois domaines ?

1. Facteurs explicatifs du choix de la politique RH de SAM :

- En matière de recrutement, et compte tenu du domaine d'activité de SAM, cette dernière veille à injecter du nouveau sang à son équipe en cherchant des collaborateurs de l'extérieur compétents et capables de relever les défis.
- SAM adopte un mode de formation externe et ceci pour bien former son personnel et le mettre à jour avec son nouveau projet lancé « SELECT SYSTEM ».
- La société maghrébine adopte un mode de rémunération à prime afin de fidéliser le personnel et le pousser à donner de son mieux en faveur de l'entreprise.

2. La spécificité de la politique RH de SAM :

- SAM en matière de recrutement cible les jeunes ingénieurs capables de se mettre à fond et aller avec l'entreprise vers l'avant.
- SAM vise de former son personnel, de lui assurer une formation en qualité dans la langue anglaise.

• S&M adopte un mode de rémunération mixte, elle varie entre la rémunération au temps, et la rémunération au rendement afin d'atteindre ses objectifs.

Malgré toutes ses mesures, S&M n'a pas réussi à améliorer son chiffre d'affaire entre 2015 et 2017.

Par-t-elle donc modifier sa politique RH et réaliser une meilleure efficacité ?

A compléter et à rendre avec la copie

Annexe N°1 :

	Opportunité (*)	Menace (*)	Justification
Développement du e-commerce.	X		L'activité de paiement électronique est devenue une véritable industrie dynamique
Le secteur de paiement électronique se caractérise par des évolutions technologiques très rapides.		X	Il se fait que S2M n'arrive pas à maintenir cette cadence d'évolution
La perception du Maroc comme pays à faible vocation technologique.		X	La difficulté de la pénétration de nouveaux marchés
La société effectue actuellement plus de 95% de ses importations en euros et en dollar.		X	Dans ce cas, S2M s'expose au risque de variation du taux de change

(*) Répondre en mettant une croix dans la case correspondante à chaque proposition.

Annexe N°2 : Choix stratégiques de S2M

Décision stratégique	Stratégie correspondante
La création de deux joint-ventures	Impartition
Offres innovantes au profit de ses clients	Différenciation
Lancement de la nouvelle version (V8) du produit «SELECT SYSTEM»	Développement du produit
Optimisation des charges externes et internes	Domination globale par les coûts

Annexe N°3 : Croissance de S2M

Mode de croissance	Modalité	Un avantage	Une limite
Interne	Vocation technologique	Sauvegarde de l'autonomie de gestion	Croissance lente
Externe	Expansion internationale	Création rapide et fluide	Perte de l'autonomie de gestion